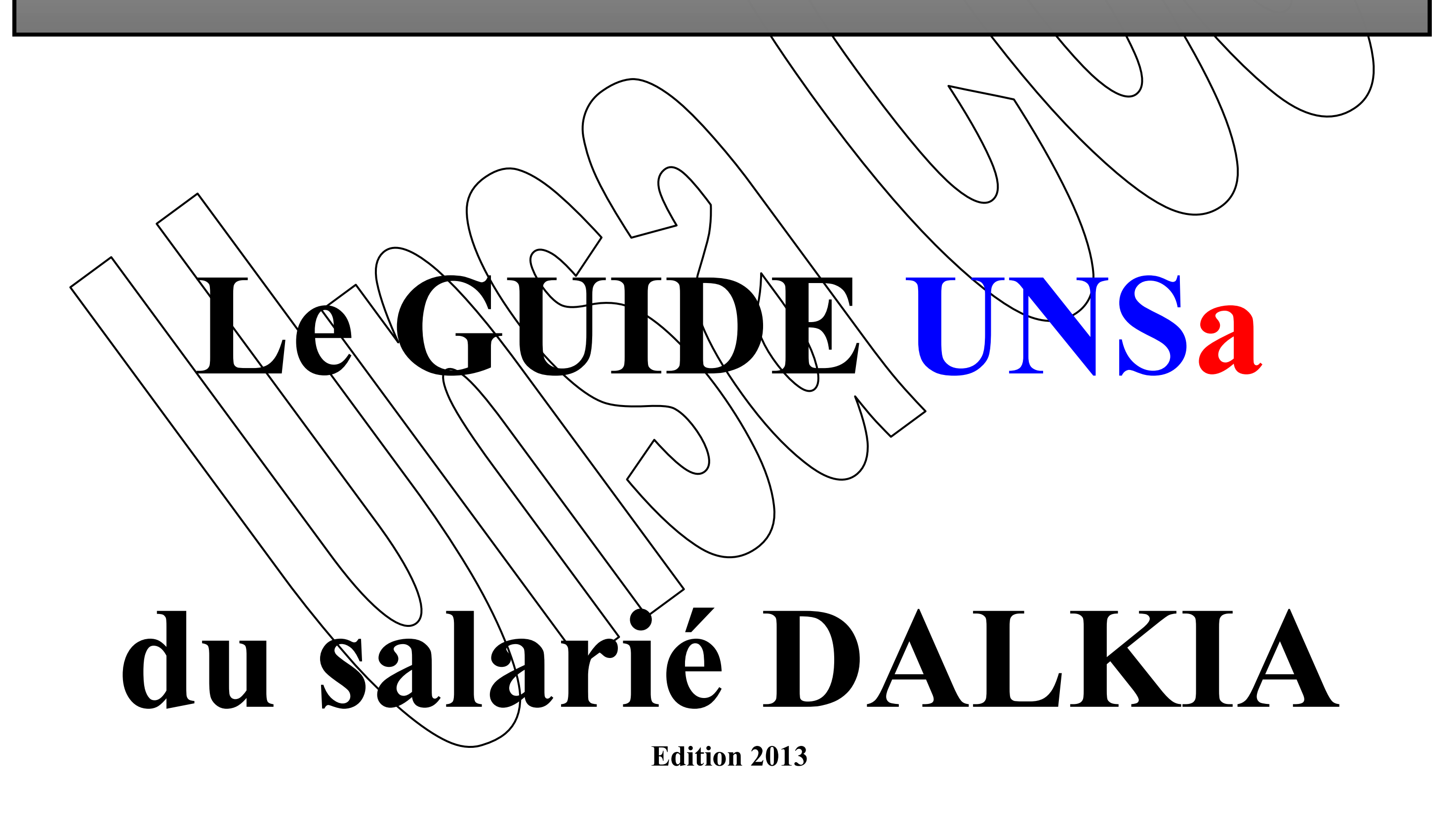




Confédération Européenne
Des Syndicats

SYNDICAT AUTONOME
UNSa DALKIA
Burotel 2
Rue du Cardinal Richaud
33300 Bordeaux
Tel/fax: 05 56 50 96 95



Le GUIDE UNSa

du salarié DALKIA

Edition 2013



http:// www.unsa-dalkiaatlantique.org

E-mail: unsa.dalkiaatlantique@gmail.fr







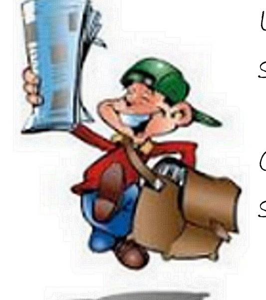
L'UNSA s'est fixée comme objectif de promouvoir un progrès social durable, de lutter contre toutes les formes d'exclusion, de participer activement à la construction d'une Europe sociale, de défendre l'emploi et le service public.

Ni adepte du refus systématique, ni soupçonnable de complaisance, l'UNSA est bien décidée à faire entendre sa voix.
L'UNSA prône et pratique un syndicalisme réaliste, pragmatique, réformiste.
L'UNSA privilégie le dialogue et la négociation pour faire aboutir les revendications de ses adhérents et pour faire progresser son projet syndical sans négliger le rapport de forces nécessaire à cet objectif.
L'UNSA respecte l'identité de ses composantes, dans leur gestion interne, dans leur démarche syndicale, dans leur expression publique.
L'UNSA est une force syndicale interprofessionnelle qui syndique les salariés du secteur privé et du public.
Créée en février 1993 autour de 5 organisations qui partagent les mêmes valeurs républicaines de laïcité, de démocratie, de solidarité, de liberté, d'humanisme et de justice sociale, elle compte aujourd'hui près de 360 000 adhérents actifs et retraités.

Se syndiquer, c'est déjà agir !

Pourquoi adhérer à l'UNSA ?

L'adhésion à une organisation syndicale n'est pas une obligation en France, c'est avant tout une démarche intellectuelle. Si l'UNSA s'inscrit en permanence dans le cadre de l'indépendance du syndicalisme vis à vis des interlocuteurs gouvernementaux, patronaux et des partis politiques, sa charte est néanmoins le socle commun à tous ses adhérents.
L'UNSA est attachée à l'autonomie de ses syndicats. Ce sont eux qui définissent démocratiquement le montant de leurs cotisations. Il n'existe pas de règles uniformes pour les cotisations. Les cotisations de l'UNSA ne sont pas élevées car elles servent à financer un nombre limité de structures. Cela permet également à chacun de renouer avec une adhésion syndicale. En outre, 66% de son montant est déductible ou remboursable des impôts sur le revenu.



Comment adhérer à l'UNSA ?

L'adhésion à l'UNSA est possible par différents canaux notamment par les syndicats qui existent dans votre entreprise ou dans votre administration.

Ceux-ci sont joignables directement auprès de leurs militants ou sur ce site :

Contacter unsa.dalkiaatlantique@orange.fr

Notre Convention Collective FEDENE

Quelques petits rappels



INDEMNITES

Prime d'incommodité: (3,75 €)

Pour les travaux énumérés ci-après, qui présentent un caractère particulier d'incommodité par suite de l'ambiance dans laquelle ils sont exécutés et/ou de leur nature même, il est alloué une prime d'incommodité.

Cette prime ne sera due au taux plein que si la durée du travail effectué dans les conditions d'incommodité correspondantes dépasse quatre heures consécutives ou non par journée de travail. Elle sera réduite de moitié si celle durée est comprise entre deux et quatre heures consécutives ou non. Elle ne sera pas allouée si cette durée est inférieure à deux heures.

Les travaux ouvrant droit à la prime d'incommodité sont les suivants :

- travaux à température ambiante de plus de + 35 °C ou inférieure à + 10 °C à 1 mètre du sol ou, en été, lorsque la température ambiante est supérieure de 10 °C à la température extérieure, celle-ci étant supérieure à +25 °C.

Par température ambiante, on entend la température moyenne permanente de la sous-station ou du poste de travail ou s'effectue le travail normal d'exploitation, de conduite ou d'entretien et non la température pouvant être atteinte au cours d'opérations telles que décrassage ou ouverture de porte de chaudières, ni les températures pouvant être constatées en certains points soumis au rayonnement calorifique ou situés à proximité des ventilations ;

- travaux nécessitant le port d'un masque (peinture. atmosphère nocive...) ;
- soudure sur tube galvanisé, sur canalisation de fréon ou en position difficile ;
- travaux dans les vides sanitaires ou faux plafonds ;
- travaux de calorifugeage en laine de verre ;
- travaux en caisson ou gaine de ventilation en service ;
- travaux en chambres froides ;
- travaux en des lieux où des précautions particulières sont prises en vue de la protection contre les rayonnements ionisants et où le port d'un film dosimètre et d'un masque est obligatoire ;
- travaux dans les salles de soins ou d'hospitalisation des hôpitaux et cliniques en service, et pour le fonctionnement des incinérateurs d'hôpitaux (déchets divers, entre autres : déchets des services chirurgicaux, laboratoires, etc...) ;
- travaux dans ambiance bruyante - niveau sonore supérieur à 80 dB (A) - rendant obligatoire le port d'un appareil de protection auditive du type serre-tête ;
- dans les usines de traitement des résidus urbains, travaux impliquant un contact plus ou moins rapproché avec des produits non inertes.

Indemnités de panier (6,20 €)

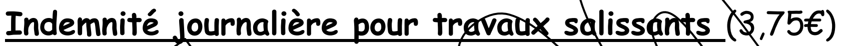


est due au personnel d'exploitation, chaque fois que l'horaire de travail ne lui permet pas de prendre son repas à son domicile ou dans une cantine normalement organisée. Le salarié est supposé pouvoir prendre son repas à son domicile quand il dispose d'au moins 2 heures compris entre **11h30 et 14h30 ou entre 18h30 et 21h30**. L'indemnité de panier est due au taux plein, si aucun réfectoire, équipé n'est mis à sa disposition à proximité immédiate de son lieu de travail. Elle est due à un taux réduit (50%), s'il peut disposer d'un réfectoire.

(indemnité également due en astreinte)

Indemnité de douche (2,30 €)

Lorsque l'agent ne dispose pas de douche équipée à l'un des postes de travail comportant un vestiaire, il recevra une indemnité journalière forfaitaire.
La douche est considérée comme équipée lorsqu'elle comprend un local d'habillage ou de déshabillage chauffé et comporte eau chaude et eau froide et une pomme au minimum pour 4 personnes ayant le même horaire de travail.
Le temps passé à la douche sera rémunéré comme temps de travail normal à raison d'un quart d'heure du salaire individuel de l'agent concerné



Indemnité journalière pour travaux salissants (3,75€)

Il est attribué une indemnité journalière tenant compte des inconvénients résultant du caractère salissant des travaux suivants et, notamment, des lavages et de l'entretien des vêtements qu'ils entraînent :
-travaux de ramonage (conduits reliant la ou les chaudières aux cheminées, capte suie, dépoussiéreurs et boîtes à suie ainsi que circuits intérieurs de chaudières lorsque les agents sont dans l'obligation d'y pénétrer partiellement ou entièrement) effectués en ou hors saison ;
-nettoyage d'électro-filtres ; démontage de chaudières par éléments sectionnés ; travaux exceptionnels de manutention de charbon ou scories, en cas de panne de l'équipement ;travaux sur tuyauteries ou autres travaux, dans les soutes à charbon ou scories ;nettoyage de puisards ou d'incinérateurs ;travaux sur cuves à mazout (nettoyage, changement, démontage de crépine...) et travaux sur filtres et réchauffeurs à fuel lourd ;démontage et remontage de filtres gras ;nettoyage de gaines de ventilation ;travaux dans les chambres de pulvérisation ou les aéroréfrigérants ;
détartrage d'échangeurs ou appareils similaires ; travaux sur sanitaires (w.-c., urinoirs, etc...) ; décrassage de fours d'incinération ;travaux exceptionnellement salissants, tels que changement des câbles de pont roulant.
L'indemnité journalière pour travaux salissants est indépendante de l'indemnité de douche .
Elle est attribuée lors de travaux à caractère périodique ou exceptionnel, soit prévus par les consignes de travail et selon les cadences qui y sont fixées, soit sur ordre exprès de l'employeur.

<u>Indemnité compensatrice de transport :</u> (1,40 €)

Au cas où la nécessité du service, notamment pour le personnel de quart. exige la présence sur un lieu de travail avant ou après l'heure à laquelle les transports en commun peuvent être utilisés pour se rendre au travail et/ou pour rejoindre le domicile, l'employeur devra, à défaut de mettre un moyen de transport individuel ou collectif à la disposition du personnel concerné, verser à celui-ci une indemnité compensatrice de transport.

Le remboursement des frais kilométriques s'applique selon le barème en vigueur communiqué par la DRH.

L'utilisation des véhicules personnels doit demeurer exceptionnelle. Cette utilisation est subordonnée à l'accord formel de la Direction concernée; l'assurance des dommages au véhicule souscrite par l'Entreprise pour cet usage professionnel n'est susceptible de jouer qu'à cette occasion.

<u>Grands déplacements :</u> (12,00 €)

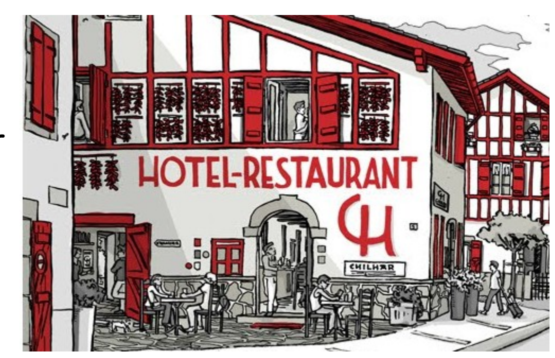
Au sens de la présente convention, le grand déplacement comporte l'obligation pour le salarié de loger en dehors du domicile habituel.

Si le déplacement a une durée inférieure à quinze jours. il sera alloué à l'agent déplacé une 'indemnité journalière d'éloignement' compensatrice de frais, dont la valeur sera forfaitairement fixée à 2/174 du salaire national minimum professionnel garanti (S.N.M.P.G.).

Cette indemnité est indépendante des remboursements de frais de logement et de pension.

Si la durée du déplacement est égale ou supérieure à quinze jours. les conditions dans lesquelles l'agent sera indemnisé des frais supplémentaires, qu'il aura à supporter pendant son éloignement, devront être fixées par écrit, d'un commun accord avec son employeur, avant son départ en déplacement

Le personnel envoyé en grand déplacement par son entreprise perçoit le remboursement des frais de transport. Le temps passé dans le trajet aller et retour est indemnisé suivant le taux horaire de base de l'intéressé, il n'ouvre pas droit au repos compensateur.



Ne s'applique pas aux déplacements pour formation.

ABSENCES

Autorisations d'absence particulières

Des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel pour:

⇒	Se marier	6 jours
⇒	Assister au mariage d'un de ses enfants	2 jours
⇒	Assister au mariage d'un petit enfant	1 jour
⇒	Subir les tests prémilitaires	Le temps nécessaire
⇒	Assister aux obsèques de son conjoint, d'un enfant	4 jours*
⇒	Assister aux obsèques de son père, de sa mère, d'un de ses beaux-parents	3 jours
⇒	Assister aux obsèques de son frère ou de sa sœur	1 jour
⇒	Assister aux obsèques d'un grand-parent ou d'un petit-enfant	1 jour
⇒	Assister aux obsèques d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour

Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le personnel bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 3 jours.
Ces absences exceptionnelles n'emportent aucune diminution de la rémunération et sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.
**Accord d'adaptation relatif à la fusion Dalkia France et Dalkia FM du 5 janvier 06*

Enfants malades

En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des deux premiers jours de la maladie ou de l'accident.
Ces absences seront rémunérées à concurrence de trois jours par an jusqu'au 16 ans de l'enfant*
(peu importe le nombre d'enfant)
**Accord d'adaptation relatif à la fusion Dalkia France et Dalkia FM du 5 janvier 06*

Congés supplémentaires pour ancienneté

⇒	Après 5 ans d'ancienneté	1 jour ouvrable
⇒	Après 10 ans d'ancienneté	2 jours ouvrables
⇒	Après 20 ans d'ancienneté	3 jours ouvrables
⇒	Après 30 ans d'ancienneté	5 jours ouvrables



Ces jours de congé supplémentaire pourront ne pas être pris en même temps que le congé principal



Congés payés

Le salarié bénéficie de 2 jours et demi de congés par mois de travail effectif (1juin-31 mai), soit 5 semaines/an.
La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.
(sauf cas ci-dessous)
La cinquième semaine de congés payés pourra être accolée aux quatre premières au profit des salariés ayant des ascendants ou des descendants dans les départements et les territoires d'Outre Mer, ainsi qu'aux étrangers.
Possibilité de fractionner ses congés, mais avec un minimum de 12 jours ouvrables pris en continu.
L'employeur ne peut modifier vos dates de départ en vacances moins d'un mois avant la date de départ prévue… sauf cas exceptionnels

PERMANENCE & SERVICE



Les obligations contractuelles spécifiques à la profession impliquent que les entreprises puissent assurer un service permanent. C'est pourquoi différentes formules sont utilisées pour assurer la disponibilité et la capacité d'intervention d'urgence des personnels nécessaires. En tout état de cause, ces différentes formules seront organisées en respectant les règles de sécurité mentionnées à l'article 46. ainsi que l'ensemble des dispositions légales relatives à l'organisation du travail.

Pendant les diverses périodes décrites ci-dessous, le technicien devra à tout moment pouvoir faire appel à un responsable hiérarchique dans les situations exceptionnelles.

Il convient de distinguer les trois types de modalités définies ci-après:

I- LA PERMANENCE
II - LES SERVICES D'INTERVENTION D'URGENCE (ASTREINTE)
III- LES INTERVENTIONS SPECIFIQUES (ASTREINTE)

La permanence vise à maintenir du personnel disponible en dehors de l'horaire habituel de l'entreprise. Elle s'effectue sur le lieu de travail. Le travail posté (groupes II.1 et II.2) n'entre pas dans le cadre de cette disposition.

Le travail du personnel de permanence est défini par sa nature et son champ géographique. Il peut différer de son travail habituel tout en restant dans la limite des compétences de celui-ci et comprend, entre autres, les interventions urgentes.

Les heures dites de permanence sont comprises dans la durée hebdomadaire contractuelle du travail du salarié dont l'horaire peut être aménagé. à la fois sur la journée et la semaine dans le respect de la législation en vigueur. Les heures effectuées en dépassement de la durée hebdomadaire contractuelle du travail donneront lieu à récupération heure pour heure. En cas de dépassement de la durée hebdomadaire légale du travail, les majorations légales et conventionnelles au titre des heures supplémentaires seront payées. L'organisation des permanences devra tenir compte du nombre de jours normalement travaillés dans l'entreprise et du nombre de jours de repos normalement attribués. Ces jours de repos seront situés avant ou après la permanence. en accord avec le salarié.

Au cas où des interventions seraient effectuées entre 21 heures et 5 heures. les heures travaillées à ce titre donneront lieu au paiement d'une majoration de 50% du taux horaire de base s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires. cette majoration de 50% se substituant dans ce cas à celle de 15% applicable aux heures de travail exceptionnelles.

II- LES SERVICES D'INTERVENTION D'URGENCE (SIU)

Par services d'intervention d'urgence. on entend les formes de disponibilité du personnel qualifié appelé à répondre en dehors des heures de travail aux appels de dépannage, dont l'urgence réclame une intervention spécifique immédiate. Etant donné l'évolution rapide des techniques de communication, les entreprises devront s'efforcer de réduire la gêne dans la vie familiale en utilisant les moyens de télétransmission qui permettent une communication la plus autonome possible. Selon les moyens mis en œuvre et l'organisation de l'entreprise. on distingue trois formes de services d'intervention d'urgence.



II.1 Le service d'intervention d'urgence à domicile (SIUD) Coefficient 1.1

Dans cette forme de service d'intervention d'urgence, le salarié de service peut étre joint à son domicile ou en un lieu convenu, par une ligne téléphonique éventuellement associée à un enregistreur de messages.

II.2 - Le service d'intervention d'urgence programmé (SIUP) Coefficient 0.5

Dans cette forme de service d'intervention d'urgence, le salarié de service doit joindre l'entreprise, ou pouvoir être joint par elle, pendant la durée du service d'intervention d'urgence programmé. Les appels se feront seulement à des heures déterminées, séparées par un intervalle de temps de trois heures au minimum le jour et de huit heures au minimum la nuit,

II.3 - Le service sous télétransmission (STT) Coefficient 1



Dans cette forme de service d'intervention d'urgence, le salarié de service dispose de un ou plusieurs systèmes de télétransmission lui permettant de recevoir un message urgent. Il peut être équipé entre autres:

-du système Eurosignal à transmission d'appel
-du système type Alphapage ou équivalent à transmission de message
-du système Radio téléphone portable.

Cette formule laisse au salarié une certaine latitude de déplacement en dehors des interventions urgentes.

III - LES INTERVENTIONS SPECIFIQUES

Le service de télégestion (STG) Coefficient 1+0.20 (forfait d'intervention).
Dans ce mode opératoire, le salarié de service dispose d'un terminal informatique portable (minitel ou micro-ordinateur) lui permettant de recevoir des informations, de faire des contrôles, d'agir sur certains paramètres à distance pour corriger ou modifier l'état de fonctionnement d'un équipement spécifique, afin de garantir et assurer la continuité du service.

Du fait du processus, cette forme d'organisation n'impose pas de présence à domicile. Il n'y a pas de déplacement, sauf exception. L'intervention d'urgence n'aura lieu que Si le dépannage à distance n est pas possible.

- Service d'intervention d'urgence en site industriel (SUSI)
L'organisation de la prestation en site Industriel implique des formes spécifiques, adaptées à l'activité du client.

Dans ce cas, l'intervention d'urgence est intégrée à l'organisation du travail du client sur le site. Compte tenu des différents cas de figure, il n'est pas possible de définir un mode d'intervention standard.

Ces formes d'intervention seront définies au niveau de l'entreprise. Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, et le CHSCT seront consultés.

IV - CHAMP DE L'INTERVENTION ET TEMPS PASSE EN INTERVENTION

Pour les formes de services visées aux alinéas ci-dessus. le champ d'intervention du personnel de service est limité aux interventions urgentes de dépannages nécessaires au maintien en fonctionnement des installations ou à la prise de mesures conservatoires sur les installations sous contrat, afin d'assumer la sécurité des personnes et des matériels.

Sont exclus les travaux neufs, de modification d'installations ou d'entretien programmé.
Le temps passé en intervention, y compris déplacement aller et retour :

- est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel avec application,s'il y a lieu, des majorations légales et conventionnelles et sera récupéré à temps égal.

-cependant lorsque l'intervention aura eu lieu l'un des jours fériés mentionnés à l'article 38.1 de la convention collective cette récupération donnera lieu en sus au versement d'une rémunération proportionnelle à la durée de l'intervention et au salaire de base de l'intéressé.

-Au cas où des interventions seraient effectuées entre 21 heures et 5 heures, les heures travaillées à ce titre donneront lieu au paiement d'une majoration de 50% du taux horaire de base s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires cette majoration de 50% se substituant dans ce cas à celle de 15% applicable aux heures de travail exceptionnelles.

Si la durée de l'intervention ou des Interventions effectuées de nuit dépasse 3 heures comprises entre 21 heures et 6 heures, la récupération en temps devra être prise avant la reprise du travail.

V - DISPOSITIONS CONCERNANT LE PERSONNEL ASSUJETTI AUX S.I.U.
a) Qualification et compétence
Le salarié qui participe aux interventions d'urgence aura la qualification requise ainsi que la connaissance des équipements et Installations sur lesquels il intervient en dépannage.

b) Qualification minimale (Habilitation > Niveau 4)

Il n'y a plus de qualification minimale. Le salarié qui assure le SIU aura les compétences professionnelles requises, reconnues au travers des sous critères classants . Tel que définis à l'avenant 26 de la convention collective

c) Compte tenu de certaines contraintes particulières. les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, d'en dispenser les salariés de 54 ans et plus qui en feraient la demande écrite.(cf Accords Seniors)

VI – REMUNERATION
a) Durée

La durée du SIU ne devra pas être supérieure à sept jours consécutifs ou non (y compris les jours fériés habituels) dans une période de 4 semaines et ne devra pas comporter plus d'un dimanche.

Les dérogations à cette périodicité pour des raisons techniques ou structurelles feront l'objet de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel assorties des compensations qui en résulteraient

Prime de rotation de 4 semaines: 61.48€
Prime de rotation de 3 semaines: 92.22€
Prime de rotation de 2 semaines: 114.30€

Organisations spécifiques du travail du samedi après-midi dimanche et jours féries (accord du 23/12/99)

Organisations spécifiques du travail du samedi après midi, dimanche et jours fériés
(accord du 23 décembre 1999)

Il est décidé le paiement d'une majoration calculée sur la base de 50% du taux horaire de base par heure de travail effectuée le samedi après midi et de 100% du taux horaire de base le dimanche ou les jours fériés qui ne coïncident pas avec un dimanche.
Cette majoration vient s'ajouter à celles prévues par la loi. Ces dispositions ne s'appliquent pas au personnel sous contrat de travail « vendredi-samedi-dimanche » et au personnel concerné par les Services d'Intervention d'Urgence, les interventions programmées SIU, le travail posté.

Organisation du travail spécifiques du personnel en SIU
(CCE du 13 octobre 99)

La prime d'intervention programmée en SIU concerne les interventions de courte durée donc la durée de travail effectif ne doit pas dépasser une heure.
Cette prime est accordée au personnel en SIU et vient s 'ajouter à la prime SIU prévue par la CCN.
Son montant brut est le suivant:

Intervention programmée le samedi:15,25€
Intervention programmée le dimanche: 30,50€

MEDAILLES DU TRAVAIL


20 ans ARGENT


30 ans VERMEIL


35 ans OR


40 ans GRAND OR

LES NOUVELLES CONDITIONS D'ATTRIBUTION depuis 1° Janvier 2010.

Cette distinction honorifique est destinée à récompenser certains salariés de "l'ancienneté des services honorables". Les conditions d'attribution de la médaille viennent d'être profondément modifiées (circulaire ministérielle à paraître). Notamment, les seuils d'ancienneté des échelons " or " et " grand or " de la médaille ont été abaissés et il n'est plus fait référence à un nombre maximal d'employeurs. Par conséquence, le nombre d'employeurs est illimité.
Enfin, certaines périodes de stage ou de formation professionnelle sont retenues.

QUI PEUT EN BENEFICIER ?

Peuvent demander la médaille d'honneur du Travail les salariés, quelle que soit leur nationalité, travaillant " sur le territoire de la République " (métropole, territoires et départements d'outre-mer) pour des employeurs français ou étrangers. Les salariés retraités peuvent aussi y prétendre si, au moment de leur départ à la retraite ou de leur cessation d'activité, ils remplissaient les conditions d'ancienneté maintenant requises.

COMMENT LA DEMANDER ?

La demande du salarié doit être établie sur un formulaire que l'on peut obtenir soit dans les préfectures, soit dans les mairies ou auprès de son employeur. Il faut y joindre un certain nombre de justificatifs, et notamment un certificat de chaque employeur. La demande doit être adressée à la préfecture du département du domicile de l'intéressé.
En ce qui concerne DALKIA , il suffit de s'adresser à sa DRH.

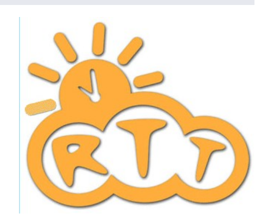
DONNE-T-ELLE DROIT A UNE GRATIFICATION ?

Seul un diplôme est délivré par l'administration. Si on le souhaite, une médaille peut être frappée et gravée, mais au frais du titulaire (parfois de l'employeur en accord avec ce dernier). La médaille ne donne pas lieu à une gratification financière de l'État. En revanche, il arrive que l'employeur verse une prime ou accorde des jours de congé supplémentaires, si cela est prévu par des dispositions conventionnelles ou un usage applicable dans l'entreprise. La prime éventuelle est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales à hauteur du montant du salaire de base mensuel du bénéficiaire.

Certaines périodes peuvent être prises en compte.

Sont notamment assimilées aux années de services effectifs :
les stages rémunérés de la formation professionnelle, les congés individuels de formation, les congés de conversion, la durée des congés de maternité et d'adoption, le congé parental d'éducation pris à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption dans le limite de 1 an, le temps passé sous les drapeaux par les salariés français, soit au titre du service national, soit pour certaines périodes de guerre, les contrats à durée déterminé, bien entendu, mais aussi, notamment, ceux conclus en application de l'article L 122-2 du code du travail
(contrats de qualification, d'adaptation , d'orientation, les contrats initiative emploi ou emploi solidarité, les emplois jeunes) .

Médaille d'Argent	20ans	61€ de prime fixe et complément variable, calculé selon l'ancienneté du salarié au sein du groupe, égal à 21€ par année d'ancienneté
Médaille Vermeil	30 ans	92€ de prime fixe et complément variable, calculé selon l'ancienneté du salarié au sein du groupe, égal à 22€ par année d'ancienneté
Médaille d'Or	35 ans	107€ de prime fixe et complément variable, calculé selon l'ancienneté du salarié au sein du groupe, égal à 23€ par année d'ancienneté
Médaille Grand Or	40 ans	122€ de prime fixe et complément variable, calculé selon l'ancienneté du salarié au sein du groupe, égal à 26€ par année l'ancienneté



RTT MODE D'EMPLOI

23.8 jours de RTT se décomposent de la façon suivante:
exercice du 1er juillet au 30 juin

⇒ 10 jours de RTT1: à prendre 1 par mois sauf juillet et août. Ces jours doivent être planifiés le 20 du mois précédent et font l'objet d'un accord de la hiérarchie au plus tard le dernier jour de ce mois.

⇒ 10 jours RTT2: l'alternance entre les semaines de 4 et 5 jours est privilégiée mais pas imposée. Possibilité de cumuler des jours dans le cadre d'une semaine complémentaire.

⇒ 3.8 jours RRT3: ils peuvent être gérés dans le cadre annuel. Ils peuvent être décomposés en journée, en demi-journée ou en heures. **Attention** depuis 2008, les 0.8 de RTT3 sont réservés pour la journée de solidarité. (Voir page 17)

Nota : il est possible de poser des RTT2 et ou RTT3 en juillet et ou en août. Si en fin d'exercice, il vous reste des jours de RTT, vous devez les mettre sur le compte épargne temps

Alimentation du Compte Epargne Temps

Le CET peut être alimenté par:

⇒ Le report des congés payés légaux ou conventionnels, y compris congés d'ancienneté, dans la limite de 10 jours par an + Heures supplémentaires

⇒ Le report de jours de RTT2 et RTT3, dans la limite de 5 jours par an.

L'ensemble des droits épargnés est limité à 10 jours par an.

Modalité d'alimentation du CET

Les salariés désirant alimenter leur CET devront informer leur hiérarchie, en remplissant un imprimé spécifique qui leur sera remis à leur demande, dans les délais suivants:

⇒ Alimentation par le report de congés payés, les salariés devront en faire la demande avant le 30 juin suivant la période durant laquelle le droit à congé devrait être exercé.

⇒ Alimentation par le report d'heures supplémentaires, les salariés devront en faire la demande avant le 31 octobre de chaque année pour les heures excédentaires acquises sur la période 1er juillet 30 juin précédent.

⇒ Alimentation par le report de jours de repos RTT: les salariés devront en faire la demande avant le 31 octobre suivant la période durant laquelle le solde de jours de repos n'a pas été exercé.

Utilisation du CET:

Les congés épargnés dans le Compte Epargne Temps pourront être utilisés pour financer:



- ⇒ un congé parental
- ⇒ un congé de fin de carrière
- ⇒ un congé pour création d'entreprise
- ⇒ un congé sabbatique
- ⇒ un congé pour convenance personnelle.

L'utilisation des jours épargnés sera effectuée en fonction des nécessités de service et devra tenir compte des impératifs de fonctionnement du service dans les conditions suivantes:

- ⇒ Congés sans solde prévu par le code du travail la demande d'utilisation des jours épargnés servant à financer des congés sans solde prévus par le code du travail devra être effectuée selon les mêmes délais que ceux prévus par le code du travail pour bénéficier de ce type de congé et devront respecter les dispositions légales relatives au bénéfice de ce type de congé.

- ⇒ Congé de fin de carrière, congé pour convenance personnelle: pour tenir compte des nécessités de service, la demande d'utilisation des droits épargnés devra intervenir au minimum 3 mois avant la prise du congé. Toutefois, dans le cas où les droits épargnés sont utilisés pour bénéficier d'un congé pour convenance personnelle inférieur à 8 jours, le délai de demande de pris e de congé est ramené à un mois avant la prise du congé.

Durée d'utilisation des droits

Les jours de repos RTT alimentant le CET doivent être utilisés dans les 4 ans suivant l'ouverture des droits.
Les autres droits peuvent être utilisés sans limitation de durée

RTT pas PRIS = RTT PERDU !

La rémunération du congé

Les sommes versées au salarié à l'occasion de base perçu par l'intéressé au moment du départ en congés sont calculées sur la base du salaire de base perçu par l'intéressé au moment du départ en congés. Le nombre de jours indemnisable est multiplié par le taux du salaire journalier de base. Cette indemnité versée mensuellement est soumise aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire.

Renonciation à l'utilisation du compte.

Il est préalablement rappelé que la prise des congés demeure la règle, l'utilisation du CET doit tenir compte de ce principe. Toutefois, à titre dérogatoire et facultatif, et afin de répondre à des situations particulières, il est prévu que le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte dans les conditions suivantes:
Le salarié peut demander à tout moment à bénéficier du versement d'une indemnité correspondant à l'épargne portée à son compte dans les cas suivants: mariage de l'intéressé, naissance, ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un troisième enfant, divorce lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant, invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire…
Après une indisponibilité de 4 ans, à l'exception des jours épargnés au titre des RTT, tout salarié peut faire une demande de versement d'une indemnité correspondant au nombre de jours épargnés. Dans ce cas, l'indemnité sera obligatoirement épargnée sur le fond commun de placement du plan épargne groupe.

Régime confort . **Adhésion en Octobre pour 5 ans.** **Nature des soins**	**Remboursement complémentaire à la sécurité sociale** **Gras Savoye** **Tel: 03 20 42 42 11** **Régime complémentaire de Base**	**Régime confort complémentaire**	**Régime base + Confort**
Hospitalisation médicale et chirurgicale Etablissement conventionné Etablissement non conventionné **Actes techniques supérieurs à 120€** **Forfait hospitalier** **Chambre particulière (exclusion en Maternité)** **Frais accompagnement enfant –12ans**	 100% des frais réels 100% de la base de remb.SS 18€ 18€ par jour 4% PPMSS/Jour (123.44€) 1,50% PMSS par Jour (46.29€)	 100% des frais réels-Régime de base 1% PMMS/Jour (30.86€) 100% des frais réels-Régime de base	 100% des frais réels 100% des frais réels 18€ 18€ par jour 5% PMMS/Jour (154.30€) 100% des frais réels
Transport en ambulance	100% des frais réels		100% des frais réels
Consultations– Visites Conventionné Non conventionné **Consultations médecins ou kinésithérapeutes inscrits au conseil de l'ordre et pratiquant:** L'Homéopathie, l'Acupuncture, l'Ostéopathie, la Chiropraxie (Maxi 3 consultations)	 100% des frais réels 400% de la base de remb.SS 29.90€ par consultation 3 fois maximum par an et par bénéficiaire		 100% des frais réels 400% de la base de remb.SS 29.90€ par consultation 3 fois maximum par an et par bénéficiaire
Pharmacie Prescrit médicament et non remb. SS	100% des frais réels 20% du PMSS par an et par famille 617.20€)		100% des frais réels 20% du PMSS par an et par famille (617.20€)
Soins dentaires Conventionnés Non conventionnés **Orthodontie acceptée par la SS** **Prothèses dentaires** Acceptées par la SS Refusées par la SS	 205% de la base de remb. SS 205% de la base de remb. SS 355%de la base de remb.SS Néant	100% des frais limité à 400% de la base de remb SS– Régime de base 90% des frais limité à 400% de la base de remb SS– Régime de base 350% de la base de remb.SS-Régime de base 400% de la base de remb.SS-Régime de base 400% de la base de remb.SS	100% des frais limité à 400% de la base de remb SS – Régime de base 90% des frais limité à 400% de la base de remb SS– Régime de base 350% de la base de remb.SS-Régime de base 400% de la base de remb.SS-Régime de base 400% de la base de remb.SS

Nature des soins **Régime confort . Adhésion en Octobre pour 5 ans.**	**Remboursement complémentaire à la sécurité sociale** **Gras Savoye** **Tel: 03 20 42 42 11**		
	Régime complémentaire de Base	**Régime confort complémentaire**	**Régime base + Confort**
Auxiliaires médicaux Analyses Radiologie Actes de spécialité (code acte K<50)	100% des frais réels 100% des frais réels 100% des frais réels 100% des frais réels		100% des frais réels 100% des frais réels 100% des frais réels 100% des frais réels
Prothèses médicales non dentaires Orthopédie	205% de la base de remb. SS 205% de la base de remb. SS	300% de la base de remb. SS 300% de la base de remb. SS	300% de la base de remboursement SS 300% de la base de remboursement SS
Optique Verres Monture Lentilles acceptées S Lentilles refusées SS Intervention chirurgicale de la myopie de l'œil	 8% du PMSS par paire 246.88 € 5% du PMSS 154.30 € 8% du PMSS par paire 246.88 € 8% du PMSS par paire 246.88 € 425 € et par bénéficiaire	 Forfait 4%PMSS 123.44€. Forfait 4%PMSS 123.44€. 9% du PMSS par paire 277.74 €. 9% du PMSS par paire 277.74 €	 Forfait 17% du PMSS 524.62 € Forfait 17% du PMSS 524.62 € 17% du PMSS par paire 524.62€ 17% du PMSS par paire 524.62 € 425 € par an et par bénéficiaire
Cures thermales	200% de la base de remboursement SS		200% de la base de remboursement SS
Maternité/ Adoption	25% du plafond mensuel SS 771.50 €		25% du plafond mensuel SS 771.50 €
Frais d'obsèques Assuré, conjoint, enfant	100%du plafond mensuel SS 3086 €		100%du plafond mensuel SS 3086 €
Actes de prévention Détartrage complet (en 2 séances maximum) Dépistage de l'hépatite B	 Ticket modérateur Ticket modérateur		 Ticket modérateur Ticket modérateur
Vaccins remboursé par la SS Vaccins prescrits dans les conditions prévues par leur autorisation de mise sur le marché	Ticket modérateur Limité à 6%PMSS / an / bénéficiaire 185.16 €		Ticket modérateur Limité à 6%PMSS / an / bénéficiaire

INFOS: PMSS: Plafond mensuel de la Sécurité Sociale
Le ticket modérateur est la part financière qui reste à votre charge après le remboursement de l'Assurance Maladie. Son taux peut varier en fonction des actes et médicaments, de votre santé, ou du respect ou non du parcours de soins coordonnés. Votre complé-





TABLEAU explicatif des paiements de salaire En cas de maladie

Légende	
30J (bleu)	Temps d'arrêt de travail en 2000 avec maintien de salaire Dalkia
(rouge)	Temps d'arrêt de travail en 2001
30J (vert)	Temps d'arrêt de travail en 2001 avec maintien de salaire Dalkia
1/2 SS	Sécurité Sociale
1/2 Mut	Compément mutuelle
←	Période référence 12 mois précédents

ATTENTION: après 3 mois d'arrêt maladie consécutif l'automatisation des remboursements (NOEMIE) est suspendue. Pensez à envoyer vos décomptes de la Sécurité Sociale à la mutuelle

	mai-00	juin-00	juil-00	août-00	sept-00	oct-00	nov-00	déc-00	janv-01	févr-01	mars-01	avr-01	mai-01	juin-01	juil-01	août-01	sept-01
Exemple 1																	
Pas d'arrêt													30J	30J	30J	1/2 SS	
12 mois avant																1/2 Mut	
Exemple 2																	
Arrêt précèdent						30J							30J	30J	1/2 SS	1/2 SS	
12 mois avant															1/2 Mut	1/2 Mut	
Exemple 3																	
Arrêt précèdent						30J		30J					30J	1/2 SS	1/2 SS	1/2 SS	
12 mois avant														0 Mut	0 Mut	1/2 Mut	
Exemple 4																	
Arrêt précèdent						30J	30J	30J					1/2 SS	1/2 SS	1/2 SS	1/2 SS	
12 mois avant													0 Mut	0 Mut	0 Mut	1/2 Mut	
Exemple 5		30J											30J				
Arrêt précèdent														30J			
12 mois avant															30J	1/2 SS	
																1/2 Mut	

Pour une ancienneté supérieure ou égale à 5 ans

Dalkia garantie le maintien de salaire pendant 3 mois d'arrêt maladie **CONSECUTIFS** ou **NON**

La mutuelle ne verse le complément de salaire qu'après 3 mois d'arrêt maladie **CONSECUTIFS**

LE DROIT DE RETRAIT (Art L 4131 & L 4132)

S'il a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un Danger Grave et Imminent (DGI) pour sa vie et sa santé, le salarié peut quitter son poste de travail sans risquer de perdre son salaire ou encourir une sanction disciplinaire.

Autrement dit, l'Employeur ou son représentant ne peuvent demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail ou persiste un DGI résultant par exemple, d'une défectuosité du système de protection. Son refus ne peut donner lieu à aucune sanction.

La notion de DGI s'apprécie du point de vue du salarié, au regard de ses connaissances et de son expérience. Dés lors qu'il a un motif légitime de croire à un danger possible, le salarié peut donc exercer son droit de retrait. Ce qui compte, c'est qu'au moment où le droit de retrait a été exercé, le salarié ait pu penser qu'il existait un tél danger.

ATTENTION

La faculté d'exercer le droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (Art L 4132-1).

Le salarié doit signaler immédiatement à l'employeur (écrit non exigé) toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un DGI pour sa vie ou sa santé; si l'absence de signalement a mis un collègue dans une situation d'insécurité, il encourt des sanctions (licenciement pour faute grave).

PREAVIS & PERIODES D'ESSAIS

⇒ La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction du niveau de l'emploi:

Niveaux 1 et 2: 1 mois
Niveaux 3 et 4: 2 mois
Niveaux 5 à 9: 3 mois

⇒ Résiliation du contrat de travail à Durée Indéterminée (Sauf en cas de faute grave ou lourde).

Délai congé de démission:

Niveaux 1 à 4 inclus:1 mois
Niveaux 5 à 9 inclus: Jusqu'à 6 mois d'ancienneté: 1 mois
De 6 mois à 12 mois: 2mois
Au delà de 12 mois d'ancienneté: 3 mois

Délai congé de licenciement:

Niveaux 1 à 9 inclus jusqu'à 6 mois d'ancienneté: 1mois
Au delà de 6 mois et jusqu'à 12 mois d'ancienneté: 2 mois
Au delà de 12 Mois d'ancienneté :3 mois
Au delà de 10 Ans d'ancienneté: 4 mois
Pour les plus de 50 Ans : 6 mois

⇒ A savoir

Afin d'occuper un nouvel emploi, le salarié peut demander à son employeur l'interruption de l'exécution de son préavis sur production d'un justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance fixé à:

Niveaux 1 à 3: 5 jours travaillés
Niveaux 4 à 6 : 10 jours travaillés
Niveaux 7 à 9 : 15 jours travaillés

Compte tenu de certaines contraintes particulières, les entreprises s'efforceront dans la mesure du possible, de dispenser du service d'intervention d'urgence les salariés de 55 ans et plus qui en feraient la demande écrite.

POUR les CONTRATS en ALTERNANCE

Accord du 4 janvier 2007 Dalkia France

Accord relatif à l'alternance, exclusivement les cas d'apprentissage et de contrats de professionnalisation:
Cette accord ne vise que les frais engagés dans le cadre de la période de formation en alternance et non pas relatifs à la période effectuée en entreprise sauf dispositifs particulier.
Frais de déplacement sont les frais occasionnés par le salarié en alternance entre son domicile et son lieu de formation.
Le remboursement s'effectuera sur justificatif et sur la base du tarif SNCF 2ème classe, métro ou bus, et à
défaut de transports collectifs , sur la base du barème kilométrique SNCF soit 0,15€ part kilomètre.
Frais d'hébergement: selon les circonstances et en fonction de l'éloignement du domicile et du lieu de formation le remboursement des frais d'hébergement sera opéré soit directement auprès de l'organisme de formation, soit sur justificatif dans une limite de 27€ maxi par nuit petit déjeuner compris
(4 nuits par semaines)
Repas: même conditions que pour les frais d'hébergement, le remboursement sera opéré auprès de l'organisme de formation ou à défaut avec un plafond de 5,72€ par repas
Attention : les montants de remboursement ont pu changer

LA JOURNEE de SOLIDARITE





Le 3 juillet 2008, la majorité des organisations syndicales a signé « l'accord sur le fonctionnement de la journée de solidarité »

Cette journée consiste pour les salariés, en une journée de travail supplémentaire de 7 heures, destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.
Pour les employeurs, elle se traduit par une contribution nouvelle mise à leur charge.

- La journée concerne tous les salariés présents le premier jour ouvré du mois de septembre dans l'entreprise en CDD et CDI.
  Les parties conviennent que le 0,8 de jour d'ARTT sera alloué au titre de la journée de solidarité.
- La durée de travail de cette journée de solidarité sera déduite chaque année au mois de septembre et pour la première fois en septembre 2008
- Les cadres tous horaires alloueront un jour de RTT au titre de la journée de solidarité.

Pour les contrats à temps partiel:
Les heures correspondant à la journée de solidarité sont réduites proportionnellement à la durée de travail prévue par leur contrat.

Pour les salariés en contrats à temps plein sans RTT, les salariés postés et les contrats en alternance
- Les salariés postés ne bénéficiant pas de jour de repos RTT devront effectuer le travail de 06 H 43 de plus par an
- Les autres salariés ne bénéficiant pas de jour de repos RTT devront effectuer le travail de 06 H 51 de plus par an

Pour les salariés ayant déjà effectué la journée de solidarité chez un autre employeur
- Il convient que le salarié apporte la preuve par son bulletin de salaire ou par une attestation, afin d'être exonéré du travail de cette journée

Rémunération de cette journée
Le travail accompli pendant cette journée ne donne pas droit à une rémunération supplémentaire.

DROIT INDIVIDUEL à la FORMATION(D.I.F.)

➔ Présentation

Le droit individuel à la formation (DIF) permet aux salariés disposant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise de bénéficier d'actions de formation professionnelle, rémunérées ou indemnisées, en dehors du temps de travail ou durant celui-ci.
Le DIF est une nouvelle modalité d'accès des salariés à la formation, à côté des formations retenues par l'employeur dans le plan de formation et du projet individuel du salarié formalisé dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).
Le DIF peut se décliner différemment d'une entreprise ou d'une branche à l'autre, une large place étant faite à la négociation collective.

➔ Bénéficiaires

Salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) Tout salarié titulaire d'un CDI, à temps complet ou à temps partiel, et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploi bénéficie, chaque année, d'un droit individuel à la formation. Sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable, l'ancienneté d'un an est comptabilisée à compter du 7 mai 2004. Les premières heures capitalisées au titre du DIF peuvent donc être utilisées à compter du 7 mai 2005.
Salariés en contrat à durée déterminée (CDD) Les salariés employés en CDD peuvent également bénéficier du DIF sous réserve d'avoir travaillé au moins quatre mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des douze derniers mois.
Le salarié sous CDD doit être informé par son employeur de ses droits au titre du DIF.
Exclus du dispositif Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ne peuvent pas bénéficier du DIF

➔ Modalité d'acquisition

Droits annuels La durée des droits acquis au titre du DIF est de 20 heures par an. Une convention ou un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise peut toutefois prévoir une durée supérieure.
Pour les salariés à temps partiel ou employés sous CDD, cette durée est calculée au prorata de leur durée du travail.
Cumul des droits Les droits acquis peuvent être cumulés sur 6 ans. Au terme de cette période et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis au prorata de leur durée de travail.
Aménagements conventionnels Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal :

- à une durée de 120 heures sur 6 ans,
- ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année au prorata de la durée du travail dans la limite de 120 heures.

Déduction du nombre d'heures Le crédit d'heures dont dispose le salarié au titre du DIF est réduit à hauteur des formations qu'il réalise dans le cadre de celui-ci.
Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF

➔ La mise en oeuvre

Initiative du salarié La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce choix tient éventuellement compte des priorités conventionnelles.
Réponse de l'employeur
L'employeur dispose d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.
En cas de désaccord
Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action de formation dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF).
La demande du salarié doit toutefois correspondre aux priorités et critères définis par l'organisme.

➔ Déroulement du DIF

Principe : déroulement du DIF en dehors du temps de travail
Les actions de formation se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.
Protection sociale du salarié Pendant la durée de la formation réalisée, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles. Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et ouvrent donc droit au maintien de la rémunération du salarié.
Formation hors période de travail Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation, égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation de formation n'est pas soumise à cotisations sociales et s'ajoute à la rémunération du salarié.
Un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements de l'allocation afférents est remis au salarié chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paie.
Frais de formation Les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont à la charge de l'employeur.
Pour les salariés en CDD, c'est l'OPACIF dont relève l'entreprise qui assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation.

Les numéros indispensables

Les appels **112**
sont réceptionnés par le Centre de Traitement de l'Alerte (les sapeurs-pompiers).
Ce dernier rebascule l'appelant vers le service concerné en premier chef, pompiers, SAMU ou les services de sécurité publique (police ou gendarmerie).

Le SAMU **15** (ou le 112 depuis un téléphone portable)

Les pompiers **18** (ou le 112 depuis un téléphone portable)

La police ou la gendarmerie **17** (ou le 112 depuis un téléphone portable)

SOS Médecins **36 24** **www.sosmedecins-france.fr**

Allo Enfance Maltraitée **119**· **www.allo119.gouv.fr**

SOS enfants disparus **116 000** · **www.116000enfantsdisparus.fr**

SOS Amitié **01 40 09 15 22** · **www.sos-amitie.com**

Collectif Féministe Contre le Viol **0 800 05 95 95** · **www.cfcv.asso.fr**

Drogues Infos Service **0 800 23 13 13**

Ecoute Cannabis **0 811 91 20 20**· **www.drogues-info-service.fr**

Ecoute Alcool **0 811 91 30 30** **www.alcoolinfoservice.fr**

SIDA info service **0 800 840 800** · **www.sida-info-service.org**

Opposition Carte Bancaire **0 899 864 864**



Centres Antipoison et de Toxicovigilance

ANGERS	02 41 48 21 21
BORDEAUX	05 56 96 40 80
LILLE	0800 59 59 59
LYON	04 72 11 69 11
MARSEILLE	04 91 75 25 25
NANCY	03 83 32 36 36
PARIS	01 40 05 48 48
RENNES	02 99 59 22 22
STRASBOURG	03 88 37 37 37
TOULOUSE	05 61 77 74 47

Mes droits , ***j'y tiens***
Pour les défendre
Au syndicat , ***j'y viens***

